

Sveriges Arkitekter

Din lön 2021

lönestatistik från 2020 och din guide till lönesamtalet

Innehåll

- 3 Om 2020 års lönestatistik
 - 4 Lönesamtal steg för steg
 - 6 Vanliga frågor
 - 8 Så använder du lönestatistiken
- Lönestatistik**
- 9 Ingångslöner
 - 10 Privat sektor
 - 12 Kommunal sektor
 - 13 Statlig sektor
 - 14 Chefer

Om 2020 års lönestatistik

Sveriges Arkitekter och övriga Sacoförbund tar fram årlig lönestatistik som underlag för lönesättning och lönesamtal. Redovisade siffror baseras på de svar vi fått in i löneenkäten för fjolåret och visar löneläget i oktober 2020.

Siffrorna i tabellerna redovisar de faktiska lönerna som de framgått av löneenkäten. De är inga rekommendationer utan en bra utgångspunkt vid lönediskussioner. De enda rekommendationer som Sveriges Arkitekter ger gäller praktiklöner och ingångslöner för nytutexaminerade.

Observera att det förra året var ovanligt många som inte hade fått en ny reviderad lön i oktober. Vi har därför valt att redovisa lönerna i två olika tabeller, en för alla som har svarat och en för dem som har svarat att de har fått sin lön reviderad. De senare är märkta med "REV" för att det ska bli tydligare. Denna parameter går också att välja när du gör sökningar i Saco Lönesök på vår hemsida.

Eftersom underlaget för vissa parametrar och årtal är för litet för att vara statistiskt säkerställt är de därför inte inkluderade. Jämför dig med den grupp som ligger närmast. Fler parametrar finner du i Saco Lönesök, verktyget där du jämför din lön med andra arkitekter och med akademiker i andra Sacoförbund. Generellt rekommenderar vi att göra breda sökningar för att få ett större underlag. Med det finns möjligheter att förfina sökresultatet genom att exempelvis söka på län, examensår och utbildning. Läs mer om Saco Lönesök på sid 8.

Lönesamtal steg för steg

1.

Inför

Börja med att gå igenom styrdokumenterna: löneavtalet, lönepolicy och lönekriterier på din arbetsplats. Gå in på Saco Lönesök och kolla lönestatistiken.

Vad är rätt lön för dig? Bestäm vad en marknadsmässig lön innebär för dig. Sätt upp ett konkret mål för din lön. Det ska vara en summa som du kan känna dig nöjd med. Vill du förhandla om annat än pengar? Mer semester eller pensionsförmåner kan vara ett alternativ till löneförhöjning. Blanda aldrig in din privatekonomi! Din chef ersätter dig för jobbet du gjort i verksamheten och inget annat.

Vässa argumenten genom att gå igenom din egen arbetsituation. Var konkret och skriv ner vad du har gjort för att lyfta verksamheten det senaste året. Uppnådda resultat, egen kompetenshöjning, större ansvar i fråga om exempelvis budget eller projekt, initiativförmåga samt hur du stöttar kollegorna är saker att ta upp. Utgå inte från att din chef vet allt vad du gör eller kan! Tänk igenom dina mål för jobbet och för din personliga utveckling. Kanske vill du ha nya arbetsuppgifter, ta annat ansvar eller har kunskap som inte kommer till sin rätt på din arbetsplats

En plattform att utgå från, såsom lönepolicy eller lönekriterier, gör ofta samtalen bättre. Den ska helst tas fram i samarbete mellan arbetsgivare och medarbetare. Lönepolicy eller -kriterier

tydliggör dessutom vad som krävs för en god löneutveckling. Ett lönesamtal är en dialog och ska föras med den som har mandat att sätta din lön, det vill säga din lönesättande chef.

Har det skett förändringar i dina arbetsuppgifter som inte redan speglas i din lönenivå? Det ska du självklart kompenseras för. Förutom vid lönesamtalet har du också en god chans att höja din lön när du byter arbetsuppgifter och då får ett större ansvar eller mer kvalificerade uppgifter.



FÖRBERED DIG

Dokumentera och värdera din prestation och ditt arbetsinnehåll. Undersök löneläget i arkitektbranschen.



HITTA ARGUMENT

Skriv ner dina argument för löneökning. Var konkret och använd exempel som belyser det du vill få sagt. Utgå från att din chef inte har koll på allt du gör i ditt jobb.

2.

Under

Ha fokus på lön och prestation. Lönesamtalet är din chans att ge en bild av hur din prestation under året bidrar till verksamheten. Diskutera dina arbetsinsatser och vad du har gjort för att bidra till verksamhetens mål.

Ge plats åt lönediskussionen. Separera lönesamtalet och utvecklingssamtalet. Då undviker du att frågan om lön hamnar i skymundan. Om du jobbar på en arbetsplats som slår ihop samtalen, se till att utrymmet för att diskutera såväl lön som utveckling är tillräckligt väl tilltaget. Även vid ett renodlat lönesamtal ska ni ha avsatt ordentligt med tid. Både du och arbetsgivaren ska vara förberedda på vad ni vill prata om.

Lyssna på arbetsgivarens argument. När du och din chef diskuterar din arbetsprestation och måluppfyllelse, argumentera för din ståndpunkt. Ta gärna upp konkreta exempel. Lägg därefter fram ditt löneanspråk.



HÅLL GOD TON

Sträva efter bra samtalsklimat, lyssna på vad din chef har att säga och ställ frågor.

3.

Efteråt

Gör en utvärdering för dig själv. Tänk över om du fick fram dina argument och om du lyckades föra fram det du ville. Reflektera också över vad arbetsgivaren sa – finns det något som du kan göra bättre eller utveckla framöver?

Förhoppningsvis blir du nöjd med dina nya lön, men det är inte alltid man kommer överrens. Du har alltid rätt att få en motivering till arbetsgivarens förslag. Be din chef konkretisera hur du ska förbättra din arbetsprestation för att nå den lön du vill ha. Får du ingen eller låg löneökning har du möjlighet att begära en utvecklings- eller handlingsplan för att få stöd att åstadkomma en bättre utveckling framöver.

Till sist är det arbetsgivarens bud som gäller. Har du valt att förhandla själv kan klubben/den fackliga representanten inte förhandla för dig i ett senare skede. (Med reservation för en viss möjlighet på det statliga området.) Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras.




DOKUMENTERA


Repetera och skriv ner vad ni kommit överens om efter avslutat samtal.

Vanliga frågor


Har jag alltid rätt till en lönerevision?

 Om du är anställd hos en arbetsgivare med kollektivavtal har rätt till en årlig lönerevision/översyn. Arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal har ingen skyldighet att se över lönerna årligen, även om de flesta ändå gör detta. Det finns flera andra förmåner i kollektivavtalet så det är en bra fråga att ställa vid anställningsintervjun om du är osäker, om din blivande arbetsgivare har kollektivavtal eller inte.


Ingångslön, vad ska du tänka på?

 Som ny i branschen kan det vara svårt att utvärdera den egna kompetensen, det är därför vi har lönerekommendationer för nyexaminerade. Du som nyexaminerad har mycket att erbjuda, med nya fräscha ögon på branschen och den senaste kunskapen är du en tillgång för arbetsgivaren. Så lägg dig inte för lågt!


Höj din lön genom kompetensutveckling

 Kompetensutveckling leder ofta till nya arbetsuppgifter och ansvarsområden som sin tur öppnar upp för högre lön. Sveriges Arkitekters kursverksamhet rustar arkitekter och företag med relevant utbildning för att stärka sin konkurrenskraft och förmåga att hantera komplexa uppdrag. Planera din kompetensutveckling i dialog med arbetsgivaren när du har ditt utvecklingssamtal. Rätten till vidareutbildning ingår dessutom i kollektivavtalet.

På väg till nytt jobb?

 De är nu du har din bästa möjlighet att höja lönen. Utnyttja det! Den arbetsgivare som har bestämt sig för att du är den mest lämpade för jobbet kan ofta sträcka sig lite längre ifråga om löneanspråk. Du själv bör ha satt upp en smärtgräns för när lönen blir för låg för att jobbet ska vara intressant. Vänta med att ge ditt löneanspråk tills arbetsgivaren frågar. Vi rekommenderar att du inte skriver det redan i din ansökan.

Vad gäller vid inkomstförsäkring?

 Som yrkesverksam medlem i Sveriges Arkitekter kan du ha rätt till inkomstförsäkring. Det förutsätter att du är medlem i AEA. Inkomstförsäkringen fyller då på arbetslöshetsersättningen över det tak som a-kassan sätter. Om du är medlem i a-kassan, yrkesverksam medlem i förbundet sedan minst sex månader och har jobbat i ett år omfattas du av den inkomstförsäkring som ingår i ditt medlemskap hos Sveriges Arkitekter. Det innebär att du vid arbetslöshet får pengar både från a-kassan och inkomstförsäkringen, sammanlagt upp till 80 procent av din lön under ett halvår.

? Föräldraledig eller sjukskriven?

! Vid frånvaro som exempelvis föräldraledighet eller sjukskrivning ska du också erbjudas lönesamtal. Föräldralediga har rätt till samma lönesättning som de som arbetar, alltså inte bara få ett schablonmässigt påslag. Frågor som rör föräldraskap eller föräldraledighet får enligt lag aldrig bidra till sämre löneutveckling.

? Deltids- eller visstidsanställd?

! Detta ska inte påverka din lönenivå. Det är dock vanligt att du inte ingår i arbetsplatsens årliga löneprocess om du är visstidsanställd.

Slutat plugga och börjat jobba? Bli yrkesverksam medlem!

Förutom att första jobbet innebär att du för första gången ska förhandla lön, är det viktigt att du också blir yrkesverksam medlem i Sveriges Arkitekter. Första året betalar du bara halva medlemsavgiften, 165 kr/månad. Och du glömmer väl inte a-kassan? För att ha rätt till a-kassa behöver du anmäla dig hos AEA, Akademikernas Erkända A-kassa. Läs mer på aea.se.

Ord- och begreppslista

Lönerevision:

Arbetsgivaren ser över medarbetares löner, oftast tillsammans med lokal facklig representant, och håller lönesamtal för eventuell förändring av lön, sker i regel en gång per år.

I förbundets definition av lön ingår:

- Fast kontant månadslön
- Rörlig lön såsom bonus eller resultatlön
- Värdet av naturaförmåner, exempelvis fri lunch

Men inte:

- Övertidsersättning
- Traktamente
- Resttidsersättning
- Semesterersättning

Så använder du lönestatistiken

Vid den årliga lönerevisionen är det din prestation och måluppfyllelse, tillsammans med de ekonomiska förutsättningarna hos arbetsgivaren, som utgör grunden för din nya lön.

Du kan titta på lönestatistiken utifrån både examensår och femårsklasser, för att få ett större underlag. Ställ dig

frågan om det är rätt att du har en medianlön eller om du har argument för en lön som ligger till exempel i den övre kvartilen, kopplat till din prestation och det ansvar du tar. Lönestrukturen på din arbetsplats spelar också stor roll, så lönestatistiken är en av flera delar som ligger till grund för din argumentation om ny lön.

Begrepp i tabellerna:

- Medellön: Summan av alla löner delat med antalet löner
- Medianlön: Lönen i mitten, alltså att hälften av de svarande har högre lön och hälften har lägre
- Undre kvartil: 25 % har lägre lön än den angivna
- Övre kvartil: 75 % har lägre lön än den angivna
- 10:e percentil: 10 % har lägre lön än den angivna.
- 90:e percentil: 90 % har lägre lön än den angivna.

Saco lönesök

- Det du ser på sidan för Saco Lönesök är statistik från Sveriges Arkitekters löneenkät. Du kan också välja statistik från samtliga Sacoförbund om du vill jämföra dig med ett större underlag eller om du vill titta på chefs- eller projektledarlöner.
- Nytt för i år är att du kan välja "Löner revision klar" Ja / Nej, för att få med endast reviderade löner eller alla inrapporterade löner.
- Du kan välja utifrån exempelvis utifrån arbetsmarknadssektor, titel och examensår.
- Tänk på att inte förfina urvalet för mycket – då riskerar urvalet att bli för litet. Vi rekommenderar exempelvis att du väljer femårsklasser istället för enstaka examensår.
- Längst ned på sidan finns knappar för att mejla, spara eller skriva ut dina tabeller och diagram.
- Du går in på Saco Lönesök via arkitekt.se/lon och klickar på lönestatistik.

// **Gå in på Saco Lönesök och kolla lönestatistiken. Den ger ingen rekommendation men du kan se hur andra ligger lönemässigt.**

The screenshot shows the Saco Lönesök website interface. At the top, there are navigation tabs for "Löner från enkät" and "Löner från arbetsgivare". Below this, there are filters for "Medlemmar tillhörande" (Sveriges Arkitekter, Samtliga Saco-förbund) and "Löneår: 2020". A note states: "Har finns uppgifter som förbundet samlat in via löneenkäter från sina medlemmar. Cirka 50 % av lönerna är från reviderade, så välj om du vill se alla löner eller endast de som reviderats 2020."

On the left, there are filter sections for "Arbetsmarknadssektor" (Privat, Stat, Kommun och Region), "Utbildning" (Arkitekt, Inredningsarkitekt, Landskapsarkitekt, Planeringsarkitekt), "Besättning, kommun" (Kommun, Förvaltningschef, Kommun, Anställningschef, Kommun, Arkitekt med handläggare, Kommun, Arkitekt utan handläggare), and "Besättning, privat anställd" (Privat, Chef/arkitekt, Privat, Ansvarig arkitekt, Privat, Handläggande arkitekt, Privat, Medverkande arkitekt).

The main content area shows "Följande, 5-årsklasser" and "Aktuellt urval: Samtliga". A table displays salary statistics for various exam years (1945-1949, 1950-1954, 1955-1959, 1960-1964, 1965-1969, 1970-1974, 1975-1979, 1980-1984, 1985-1989, 1990-1994, 1995-1999, and Samtliga). The table columns are: Följande, 5-årsklasser, Antal, Medel, 10:e Per, 50:e Kvartil, Median, 90:e Kvartil, and 99:e Per.

Följande, 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e Per	50:e Kvartil	Median	90:e Kvartil	99:e Per
1945-1949	= 1						
1950-1954	16 - 23	52 026	43 790	44 608	50 950	56 950	60 000
1955-1959	150 - 194	53 363	44 450	50 500	55 000	63 000	71 500
1960-1964	200 - 299	54 202	43 000	47 000	52 000	58 000	66 000
1965-1969	200 - 299	54 770	43 100	47 000	53 400	59 125	66 687
1970-1974	300 - 399	52 388	42 425	46 000	50 900	56 400	64 000
1975-1979	400 - 499	48 000	39 225	43 000	46 500	51 100	58 500
1980-1984	500 - 599	44 025	36 800	40 000	43 000	46 900	52 000
1985-1989	600 - 699	38 481	31 800	35 500	38 000	41 900	43 800
1990-1994	400 - 499	34 748	32 000	33 000	34 000	35 000	36 000
1995-1999	18 - 19	33 903	29 000	30 000	32 600	33 400	34 500
Samtliga	3600 - 3699	45 037	33 925	37 600	43 048	50 000	58 000

Below the table, there is a "Boxplot" section showing a visual representation of the salary distribution for the years 1950-1954, 1955-1959, 1960-1964, and 1965-1969.

Ingångslöner

Vid den första anställningen efter utbildningen kan du alltid utgå från våra rekommenderade ingångslöner. Rekommendationerna följs i stor utsträckning men är inte tvingande för arbetsgivaren, så även vid den första anställningen brukar det bli en diskussion om lön.

Argument för en högre ingångslön än den rekommenderade är till exempel praktikarbete. Ju mer relevant erfarenhet du

har desto mer värde har du för arbetsgivaren. Annan arbetslivserfarenhet, kanske från tiden innan du började studera, kan också vara ett argument för en lön som är högre än rekommendationen. Tänk "nytta för arbetsgivaren" när du tittar på olika argument inför lönediskussionen.

Examensår 2020 per arbetsmarknadssektor

Sektor	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
Kommun/Region	32	33 079		32 450	33 250	34 000	
Privat	113	32 451	30 000	32 000	32 500	33 500	34 500
Statlig	5	31 180	.	30 600	31 000	32 800	.
Samtliga	150	32 543	29 500	32 000	32 600	34 000	35 000

Privat sektor

Löneavtalet för privat sektor är ett så kallat processavtal. Det innebär att löneökningarnas storlek förhandlas på företaget och att de styrs av medarbetarnas prestationer och företagets ekonomiska förutsättningar. Lönerrevisionstidpunkten är normalt den 1 april. Bli löner klara vid ett senare tillfälle får medarbetaren vanligen eventuell ökning retroaktivt.

Processen tar sin avstamp i utvecklingssamtal där bland annat individuella mål ska sättas upp för medarbetaren. Den lokala klubben och arbetsgivaren träffas före de individuella lönesamtalen och arbetsgivaren informerar då om ekonomiska förutsättningar. Här går parterna också igenom medlemmarnas lönestruktur och uppmärksammar eventuella behov av lönejusteringar.

Därefter hålls de individuella lönesamtalen där överenskommelse om ny lön träffas med dem som valt att förhandla själva. Efter samtalen förhandlar klubben och arbetsgivaren om löner för de medlemmar som klubben företräder. Sedan ska arbetsgivaren lämna besked om ny lön tillsammans med en motivering. Till sist utvärderas processen som ligger till grund för nästa års lönerrevision.

2020 har på grund av pandemin varit ett år som inte liknar något annat. Det gäller även kollektivavtalsförhandlingar och lönerrevisioner på den privata sektorn. Kollektivavtalsförhandlingarna, som skulle ha varit klara i april 2020, pausades i mitten på mars och det gällande avtalets giltighetstid förlängdes till den 1 november 2020. Eftersom avtalet förlängdes gällde fortfarande löneavtalet, vilket innebär att det inte fanns något formellt hinder för de företag och klubbar som så önskade att löneförhandla. På en del företag genomfördes också löneförhandlingar. Kollektivav-

talsförhandlingarna återupptogs under oktober 2020 och ett nytt kollektivavtal tecknades med giltighet från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023.

Avtalet innehåller inte någon retroaktiv löneökning för perioden 1 april–1 november 2020. Det fanns dock inget hinder för de lokala parterna att komma överens om retroaktivitet. Eftersom lönestatistiken för 2020 års lön hämtades in redan under oktober månad hade majoriteten av företagen ännu inte haft någon lönerrevision. En stor del av de anställda på den privata sektorn har därför inte kunnat rapportera in en reviderad lön. Statistiken bör därför läsas mot den bakgrunden.

Så delar statistiken upp arkitekter i privat sektor:

- Medverkande arkitekt: utan handläggaransvar och utan ansvar för arkitektonisk utformning.
- Handläggande arkitekt: självständig arkitektonisk utformning, samlat ansvar för mindre projekt eller delansvar för större.
- Ansvarig arkitekt: handläggare med samlat ansvar.
- Chefsarkitekt: kontorschef eller motsvarande med kontorsledande uppgifter.

Begreppen är ett redskap för att du ska kunna placera in dig när du fyller i löneenkäten och används inte med nödvändighet av alla enskilda företag.

Privat, medverkande arkitekt per examensår

Examensår	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
2013	18	38 478	35 000	37 000	38 250	40 000	41 300
2014	21	36 172	34 450	35 700	36 300	37 000	38 500
2015	32	36 251	33 159	34 250	36 300	38 000	40 100
2016	54	35 643	33 000	34 100	35 800	37 000	38 300
2017	106	34 804	32 500	33 782	34 625	36 500	37 500
2018	103	34 169	32 300	32 750	34 000	35 500	36 500
2019	83	33 267	32 000	32 400	33 000	34 000	35 000
2020	97	32 490	30 500	32 000	32 500	33 500	34 500
Samtliga	543	34 564	32 000	32 718	34 000	36 000	37 862

Privat, medverkande arkitekt per examensår REV

Examensår	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
2016	18	36 097		35 000	36 000	36 750	
2017	30	35 504	34 000	34 000	35 700	37 200	37 800
2018	27	35 216	33 700	34 500	35 322	36 000	37 000
2019	23	34 134	33 000	33 400	34 000	34 900	37 300
2020	15	32 919	28 400	32 600	33 500	34 500	35 083
Samtliga	127	35 393	33 000	34 000	35 000	36 750	38 500

Privat, medverkande arkitekt

Examensår, 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
2010–2014	53	37 441	35 000	36 000	36 700	38 700	40 200
2015–2019	378	34 536	32 100	33 000	34 100	36 000	37 500
2020–2024	97	32 490	30 500	32 000	32 500	33 500	34 500
Samtliga	543	34 564	32 000	32 718	34 000	36 000	37 862

Privat, medverkande arkitekt REV

Examensår, 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
2010–2014	7	38 030		36 500	38 500	40 000	
2015–2019	103	35 327	33 400	34 000	35 322	36 500	37 800
2020–2024	15	32 919	28 400	32 600	33 500	34 500	35 083
Samtliga	127	35 393	33 000	34 000	35 000	36 750	38 500

Privat, handläggande arkitekt

Examensår, 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1980–1984	6	49 883		48 300	50 600	51 000	
1985–1989	17	51 433	42 200	47 760	51 400	54 838	56 000
1990–1994	18	48 377	36 817	46 000	49 450	52 000	54 000
1995–1999	34	49 012	43 000	45 900	50 150	52 300	53 000
2000–2004	85	47 449	42 000	45 000	48 200	50 000	52 500
2005–2009	154	45 286	41 000	43 000	45 100	47 600	49 500
2010–2014	330	41 301	37 244	39 000	41 300	43 100	45 217
2015–2019	419	37 567	33 810	35 200	37 000	40 000	42 000
Samtliga	1 077	41 363	35 000	37 200	41 000	44 700	48 880

Privat, handläggande arkitekt REV

Examensår, 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1995–1999	5	49 923		51 000	51 200	54 100	
2000–2004	15	48 424	46 000	46 800	48 700	50 500	52 500
2005–2009	36	46 786	43 600	44 750	46 850	48 840	50 200
2010–2014	89	42 792	38 300	40 600	43 036	45 000	46 800
201–2019	113	38 474	34 500	36 000	38 800	40 900	42 000
Samtliga	271	42 049	35 800	38 300	41 500	45 334	49 000

Privat, ansvarig arkitekt

Examensår, 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1980–1984	16	57 622	50 600	51 850	54 850	60 850	81 243
1985–1989	48	58 050	47 651	50 796	56 193	62 950	68 300
1990–1994	52	55 774	49 800	51 400	55 500	59 425	64 200
1995–1999	113	55 176	47 788	50 600	53 700	57 500	62 000
2000–2004	108	52 903	45 000	48 330	51 500	56 903	61 000
2005–2009	149	49 756	44 000	46 200	49 000	52 000	56 700
2010–2014	103	46 576	39 300	43 000	46 000	50 000	53 500
2015–2019	31	42 696	37 000	39 167	42 000	46 000	49 400
Samtliga	624	51 782	43 153	46 600	50 865	55 775	61 000

Privat, ansvarig arkitekt REV

Examensår, 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1980–1984	5	55 492	.	50 600	53 300	54 700	.
1985–1989	12	58 006	50 000	51 685	58 350	63 550	66 000
1990–1994	10	57 930	.	55 000	56 050	62 000	.
1995–1999	25	58 382	47 000	50 000	55 000	60 000	80 500
2000–2004	23	53 755	45 000	48 985	52 000	57 500	61 000
2005–2009	36	51 713	45 300	46 783	50 000	56 050	61 000
2010–2014	36	48 949	41 800	45 250	47 981	52 750	55 000
2015–2019	12	45 355	38 500	42 350	45 843	49 048	50 800
Samtliga	160	53 111	44 250	47 000	51 050	56 650	63 550

Kommunal sektor

Löneavtalet inom kommunal sektor är ett tillsvidareavtal. Det är sifferlöst vilket ger arbetsgivaren förutsättningar att arbeta strategiskt med lönesättningen. Avtalet möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid. Prioriteringar avgörs utifrån förutsättningarna hos arbetsgivaren. Medarbetarna lönesätts individuellt och differentierat med denna prioritering som grund. Lönerrevisionstidpunkten är den 1 april. Blir lönerna klara senare får medarbetaren eventuell ökning retroaktivt.

Löneprocessen inleds med att den lokala fackliga företrädaren träffar arbetsgivaren för en överläggning, där båda parter får möjlighet att framföra sin syn på förutsättning-

arna. Arbetsgivaren går igenom eventuell lönekartläggning och redogör för det ekonomiska läget och eventuella prioriteringar. De allra flesta väljer att företräda sig själva och har då lönesamtal med sin chef, istället för att låta den fackliga företrädaren förhandla för dem. Samtalen ska föras i dialog och ska innehålla en motivering till den nya lönen samt kopplas till de mål och det som sagts vid medarbetar-/utvecklingssamtal.

När alla anställda fått meddelande om ny lön hålls en avstämning med den lokala fackliga företrädaren och arbetsgi-varföreträdare. Avstämningen innebär en genomgång av de föreslagna nya lönerna och en avstämning av hela löneprocessen, i syfte att lägga grund för nästa års översyn.

Kommun, arkitekt med handläggansvar

Examensår, 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1980–1984	22	48 698	43 050	44 900	48 625	53 000	55 250
1985–1989	36	48 693	40 000	43 375	49 950	52 300	55 000
1990–1994	38	48 713	41 500	45 200	47 900	53 000	55 000
1995–1999	63	48 300	42 100	44 400	48 723	51 950	53 500
2000–2004	91	46 883	41 615	43 500	46 000	48 965	53 500
2005–2009	143	44 806	40 300	42 000	44 900	46 700	49 600
2010–2014	177	41 903	37 500	39 300	41 400	44 000	46 000
2015–2019	180	36 946	33 175	35 000	37 000	38 775	40 500
Samtliga	778	42 992	35 000	38 500	42 500	46 500	51 500

Kommun, arkitekt med handläggansvar REV

Examensår, 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1980–1984	20	49 293	43 950	45 500	49 750	53 150	56 125
1985–1989	27	48 224	40 780	43 550	49 900	52 300	54 970
1990–1994	28	48 120	41 500	44 200	47 200	52 625	55 000
1995–1999	49	48 668	42 100	45 000	49 500	51 700	53 500
2000–2004	78	46 623	41 615	43 700	46 050	48 900	53 500
2005–2009	109	44 463	40 300	41 850	44 300	46 300	49 600
2010–2014	141	41 443	37 200	39 100	41 105	43 300	46 000
2015–2019	128	37 089	33 400	35 100	37 000	38 975	40 500
Samtliga	590	43 154	35 650	39 000	42 675	46 500	51 225

Kommun, avdelningschef

Examensår i fasta 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1980–1984	6	63 483					
1985–1989	18	64 808	55 900	59 850	63 625	67 000	79 000
1990–1994	3	61 567
1995–1999	19	59 910	47 300	55 000	59 150	64 000	76 000
2000–2004	31	60 435	51 200	53 500	59 500	66 000	72 000
2005–2009	27	56 623	48 100	51 800	56 000	60 100	68 000
2010–2014	10	50 990	.	45 200	50 000	54 700	.
Samtliga	118	59 393	48 100	53 500	59 075	63 650	72 000

Kommun, avdelningschef REV

Examensår i fasta 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1980–1984	6	63 483					
1985–1989	15	65 750	57 700	61 600	63 650	67 000	79 000
1990–1994	3	61 567
1995–1999	17	59 761	53 000	55 100	59 150	62 000	69 000
2000–2004	28	59 888	51 000	53 731	59 700	65 250	72 000
2005–2009	22	56 455	48 270	51 800	56 000	60 000	62 400
2010–2014	6	51 367	.	47 300	50 550	54 700	.
Samtliga	99	59 608	50 000	54 441	59 150	63 600	72 000

Statlig sektor

Avtalet för statlig sektor är sifferlöst och är ett så kallat processlöneavtal där löneförhandlingarna sker lokalt. De flesta löneförhandlingar sker genom en modell med lönesamtal men modellen med kollektivförhandling finns också. Enligt lönesamtalsmodellen sker lönerrevision genom lönesättande samtal där chef och medarbetare kommer överens om ny lön. När lönerrevision sker genom lokal förhandling sluts kollektivavtal om ny lön för alla eller vissa arbetstagare vid de revisionstidpunkter som de lokala parterna bestämt. Även när kollektivförhandling används finns dialogen mellan chef och medarbetare som grund för lönesättningen av individen.

Det lönesättande samtalet ska kopplas till det årliga utvecklings- eller medarbetarsamtalet och till den löpande dialogen i vardagen mellan dig och din chef om ditt arbete, utveckling, resultat och prestation. Genom det lönesättande samtalet sätts ditt resultat och din prestation tydligare i fokus. Om du och arbetsgivaren inte kommer överens om lönen regleras den mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Tidpunkt för lönerrevision är den 1 oktober om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

Stat, arkitekt med handläggansvar

Examensår i fasta 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1980–1984	10	57 881					
1985–1989	13	56 578		49 350	58 300	59 600	
1990–1994	16	50 385		43 900	49 200	53 600	
1995–1999	23	50 430		45 750	50 000	54 900	
2000–2004	15	50 603		40 100	49 000	57 900	
2005–2009	20	45 898	42 425	44 100	45 850	47 305	49 550
2010–2014	23	41 952	37 000	39 500	42 400	45 000	46 400
2015–2019	9	39 833		37 000	39 000	42 200	
Samtliga	131	48 459	39 000	42 400	46 700	52 000	59 600

Stat, arkitekt med handläggansvar REV

Examensår i fasta 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1980–1984	4	67 478					
1985–1989	6	55 887		46 600	54 325	62 515	
1990–1994	8	52 525		46 100	50 050	56 450	
1995–1999	6	49 675		45 750	50 450	54 900	
2000–2004	5	49 210		46 600	48 150	52 000	
2005–2009	7	45 244	.	44 650	45 500	46 000	.
2010–2014	7	39 550	.	37 000	38 000	42 400	.
2015–2019	2
Samtliga	46	49 574	37 550	42 400	46 600	52 000	70 435

Stat, per titel

Lönetabell per titel	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
Stat, Administrativ	11	47 300	31 000	33 200	47 500	53 400	72 000
Stat, Annan tjänst	1
Stat, Arkitekt med handläggansvar	131	48 459	39 000	42 400	46 700	52 000	59 600
Stat, Arkitekt utan handläggansvar	2
Stat, Doktorand	2						
Stat, Forskare	7	46 714	.	42 000	44 900	50 000	.
Stat, Länsark, avdel chef, dep råd	13	58 362	46 000	51 000	55 900	67 000	73 500
Stat, Lärare	38	48 551	40 000	41 000	46 500	53 400	63 100
Stat, Professor	13	65 896	55 500	57 700	66 000	72 500	73 150
Samtliga	218	49 835	39 000	42 500	47 900	55 500	66 000

Chefer, projektledare och specialister

När du befordras och får en mer avancerad eller ansvarsfull tjänst är en god idé att ta upp frågan om ny lön med din arbetsgivare. Det finns inga rekommenderade påslag för den som blir chef, men vi har specifik lönestatistik för chefer. Se också över om dina anställningsvillkor ändras, exempelvis om du inte längre har rätt till övertidsersättning. Du kan

också väcka frågan om andra löneförmåner, såsom ökade pensionsavsättningar. Det bör kompenseras antingen i lön eller mer semester. Att endast få nya eller ändrade arbetsgifter utan tydligt ökat ansvar eller en ny tjänst ger sällan någon generell löneökning, men du kan alltid be om ett lönesamtal i samband med förändringen.

Privat, chefsarkitekt

Examensår, 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1955–1959	14	76 157		58 795	64 600	78 000	
1960–1964	19	70 737	45 600	56 338	64 200	75 400	105 000
1965–1969	39	65 193	46 000	55 200	63 000	74 000	84 000
1970–1974	60	62 386	50 250	54 750	60 000	68 325	81 900
1975–1979	32	60 797	49 600	55 000	60 700	64 750	73 000
1980–1984	35	53 104	41 000	48 000	53 500	57 000	61 552
1985–1989	11	47 286	43 300	43 600	48 500	50 000	50 000
1990–1994	1
Samtliga	213	61 959	46 500	53 000	59 050	66 462	78 500

Privat, enhetschef/gruppchef/första linjen

Examensår, 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1985–1989	5	63 060		59 000	62 000	68 500	
1990–1994	7	58 686	.	54 500	56 100	64 200	.
1995–1999	9	58 876	.	58 000	60 000	62 000	.
2000–2004	15	63 345	47 500	53 750	59 000	67 056	73 300
2005–2009	9	54 344	.	50 000	55 000	57 000	.
2010–2014	17	49 514	41 500	44 500	48 300	51 700	59 500
2015–2019	4	45 246	.	.	44 492	.	.
Samtliga	66	56 333	44 500	49 000	54 875	61 000	67 056

Kommun, enhetschef/gruppchef/första linjen

Examensår i fasta 5-årsklasser	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
1980–1984	4						
1985–1989	10	65 945	.	59 000	62 825	72 000	.
1990–1994	4	59 363		.	59 250	.	
1995–1999	14	57 882	49 500	54 441	58 325	60 500	64 000
2000–2004	24	59 271	51 200	53 731	59 483	62 800	67 600
2005–2009	17	55 784	48 270	54 250	56 000	57 900	61 800
2010–2014	6	48 667	.	45 200	46 400	51 100	.
2015–2019	4	46 393		.	46 425	.	
Samtliga	83	57 669	48 100	53 000	57 700	62 000	66 800

Enhetschef/gruppchef/första linjen

Arbetsmarknadssektor	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
Kommun/Region	83	57 669	48 100	53 000	57 700	62 000	66 800
Privat	66	56 333	44 500	49 000	54 875	61 000	67 056
Statlig	9	52 189	.	42 350	55 500	56 300	.
Samtliga	158	56 799	45 200	51 100	56 100	61 800	66 800

Chef, per befattningsnivå

Befattningsnivå	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
Annan typ chef	57	57 882	46 350	51 000	55 500	63 100	73 100
Enhetschef/Gruppchef/första linjen	345	55 587	44 700	50 000	55 900	60 200	65 000
Högre chef	95	66 484	46 600	53 000	65 000	74 500	85 000
Högsta chef (VD, GD tex)	27	62 756	39 000	43 500	55 000	75 000	105 000
Mellanchef	55	64 304	52 000	56 200	64 000	72 000	74 200
Samtliga	579	58 763	45 000	51 000	56 805	63 600	73 800

Projektledare/specialist

Befattningsnivå	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
Projektledare	422	46 858	37 000	41 000	46 100	51 100	57 160
Specialist	254	49 827	36 700	42 000	49 225	55 600	62 000
Samtliga	676	47 974	36 817	41 300	47 000	53 000	59 000

Projektledare/specialist REV

Befattningsnivå	Antal	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
Projektledare	210	46 298	36 775	40 700	45 700	50 050	54 900
Specialist	109	50 668	37 000	44 650	49 450	55 100	65 862
Samtliga	319	47 791	37 000	41 400	46 500	51 900	59 000

Sveriges Arkitekter är en fack- och bransch-organisation för alla arkitekter i Sverige, vare sig de jobbar med inredning, hus, landskap eller planering.

Vi organiserar omkring 90 procent av den samlade arkitektkåren och är därigenom en stark röst för professionen. Vi jobbar för att arkitekturen ska kunna ta större plats i samhället och för att förbättra våra medlemmars villkor. Sveriges Arkitekter gör skillnad i samhället för arkitekturen och arkitekten.

Sveriges Arkitekter
Storgatan 41
Box 5027
102 41 Stockholm

kansli@arkitekt.se
+46-8 505 577 00

www.arkitekt.se

 @sverigesarkitekter
 @sveriges_arkitekter
 @SvArkitekter
 @sverigesarkitekter

Kontakt

Sveriges Arkitekters förbundsjurister är bara ett mejl eller telefonsamtal bort om du har frågor. Många frågor och svar kan du även hitta på kundo.se/org/sveriges-arkitekter



Jens Andersson
jens.andersson@arkitekt.se
tel 08-505 577 24



Rita Georgiadis
rita.georgiadis@arkitekt.se
tel 08-505 577 23



Oskar Holmer
oskar.holmer@arkitekt.se
Tel 08-505 577 29



Isac Jonsson
isac.jonsson@arkitekt.se
tel 08-505 577 27

FOTO: REBECKA GORDAN



Sandra Olséni
sandra.olseni@arkitekt.se
tel 08-505 577 26



Ulrika Paulsson
ulrika.paulsson@arkitekt.se
tel 08-505 577 22



Ulrik Östling
ulrik.ostling@arkitekt.se
tel 08-505 577 25

FOTON: PETER PHILLIPS

Gemensam mejl: jurist@arkitekt.se